



Kurzleitfaden: Väter und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Vereinbarkeit von Familie und Beruf partnerschaftlich leben

Das traditionelle Rollenbild des Vaters als Alleinverdiener entspricht heute nicht mehr den Vorstellungen vieler Familien. Viele Väter wünschen sich vielmehr eine partnerschaftliche Aufteilung der Verpflichtungen rund um Familie und Haushalt. Väter empfinden sich jedoch häufig nicht als direkte Zielgruppe von familienpolitischen Maßnahmen in Betrieben und nutzen daher bestehende familienfreundliche Angebote wenig.

Durch eine familienbewusste Personalpolitik für Mütter und Väter sowie eine moderne Unternehmenskultur können Unternehmen qualifizierte Fachkräfte an sich binden und damit wettbewerbsfähig bleiben:

- Familienfreundlichkeit ist für Beschäftigte ähnlich wichtig wie die Vergütung und damit ein direkter Grund für einen Arbeitgeberwechsel.
- Väter, die mehr Zeit für die Familie aufbringen können ohne dabei Angst um ihre Karriere haben zu müssen, sind deutlich zufriedener in ihrem Job.
- Engagierte Familienväter können ihre neu erlernten sozialen Kompetenzen häufig auch am Arbeitsplatz erfolgreich einsetzen.
- Vereinbarkeit lässt sich am besten partnerschaftlich lösen, besonders, wenn die Väter in die Vereinbarkeitskonzepte als eigene Zielgruppe mit einbezogen werden.

- fördert die Wettbewerbsfähigkeit
- erhöht die Mitarbeiterbindung

Familienorientierung auch für Väter möglich machen

Für die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben sieht der Gesetzgeber in Deutschland bestimmte Rechte für Eltern vor – und zwar für Mütter und Väter gleichermaßen. Instrumente wie Elternzeit und Elterngeld geben den Beschäftigten die Möglichkeit, Kinderwünsche zu realisieren, ohne dafür die Karriere aufgeben zu müssen. Darüber hinaus können Arbeitgeber Mütter wie Väter mit vielfältigen Flexibilisierungsmaßnahmen unterstützen.

Väter in Elternzeit



Elternzeit als Zeitraum unbezahlter Freistellung nach der Geburt eines Kindes steht jedem Elternteil für bis zu drei Jahre zu, unabhängig von der Größe des Betriebes. Möchten Väter mehr als die sehr häufig genutzten zwei Monate Elternzeit nutzen, befürchten sie jedoch häufig, sich zwischen Kind und Karriere entscheiden zu müssen. Unternehmen sind hier gefragt, die Wünsche der Väter ernst zu nehmen und mit guten Lösungsansätzen zu unterstützen. So sollte die Elternzeit auch für Kolleginnen und Kollegen der Väter positiv behaftet sein und nicht zu einer unausgewogenen Mehrbelastung der anderen Teammitglieder führen. Arbeiten die Beschäftigten ohnehin schon am Limit, werden Elternzeitpläne der Kollegen manchmal negativ aufgenommen. Deshalb ist eine langfristige Planung unter Einbezug der Belegschaft unumgänglich. Kompensationsmöglichkeiten gibt es viele: So können z. B. Aufgaben unter den Kollegen neu verteilt werden, einzelne Kollegen in Teilzeit (vorübergehend) ihre Wochenstunden aufstocken oder befristete Verträge verlängert werden.

Elterngeld für Väter



Das **Elterngeld** als Lohnersatzleistung während der Elternzeit gibt Familien oft erst den finanziellen Spielraum, um ihre Arbeitszeit zu reduzieren und sich um Kinder und Haushalt zu kümmern. Entscheidend ist, dass die Mitarbeiter über die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten des Elterngeldes aufgeklärt sind und so Elternzeit und Teilzeittätigkeit planen können.

Elterngeld kann grundsätzlich in bis zu 14 Lebensmonaten des Kindes bezogen werden. Die Höhe richtet sich nach dem Einkommensverlust der Eltern während einer vollen oder teilweisen Auszeit zur Betreuung und Erziehung eines Kindes. Die Regelung, dass der Familie nur dann 14 Elterngeldmonate zur Verfügung stehen, wenn beide Elternteile die Regelung in Anspruch nehmen (eine Person bekommt maximal zwölf Monate), soll vor allem die Väter mit ins Boot holen und eine partnerschaftliche Aufteilung befördern. Dahinter steht die Intention, dass Frauen der Wiedereinstieg in den Job deutlich früher und in höherem Umfang möglich ist, wenn die Väter die Betreuung der Kinder übernehmen. Somit entspricht dies auch den Wünschen der Väter, mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können (vgl. Familienreport 2017, S. 69 ff.).

Die Einführung des **Elterngeld Plus** im Jahr 2015 schaffte noch einmal neue Anreize, einer Teilzeittätigkeit auch innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes nachzugehen oder die Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Die Möglichkeiten des Elterngeldbezuges sind sehr vielfältig und komplex. Unterstützen Sie Ihre Beschäftigten dabei, eine passgenaue Lösung zu finden, indem Sie sie umfassend informieren. Laden Sie z. B. externe Experten für Vorträge oder Webinare ein oder stellen Sie Informationen und Kontakte zu Beratungsstellen ins Intranet. Ein Zeichen können Sie auch setzen, indem Sie die bei einer Beratungsstelle benötigte Zeit als Arbeitszeit gewähren.



Unsere Tipps

- Das Familienministerium bietet umfangreiche Broschüren zu Elterngeld und Elternzeit oder auch dem Thema Mutterschutz. Diese können Sie z. B. auch für Ihre Mitarbeiter bestellen. BMFSFJ: [Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit: Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz](#), 19. Auflage, Juli 2017.

Bieten Sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit familiengerechter Arbeitszeitmodelle

Die Flexibilisierung der Arbeit über unterschiedliche Arbeitszeitmodelle oder die flexible Gestaltung des Arbeitsortes gehören heutzutage in vielen Unternehmen zum Portfolio an familienfreundlichen Personalmaßnahmen. Die Praxis zeigt jedoch, dass diese überwiegend von Mitarbeiterinnen in Anspruch genommen werden und Väter sich nicht als Zielgruppe dieser Angebote wahrnehmen. Je nach Betriebsart und -größe gibt es verschiedene Wege, über die sich dies ändern lässt.

Teilzeitmodelle für Väter

Über den Elternzeitanspruch haben alle Beschäftigten von Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung: Diese Teilzeit in Elternzeit darf mit nicht weniger als 15 und maximal nicht mehr als 30 Wochenstunden ausgeübt werden (§ 15 Abs 7 Nr.1 BEEG). Auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht eine Reduzierung der Arbeitszeit, etwa nach Ablauf der Elternzeit oder bei dem Wunsch nach einer Wochenarbeitszeit von mehr als 30 Stunden. Die geltenden Voraussetzungen hierzu sind in § 8, Abs. 1 ff. TzBfG festgehalten. Unabhängig vom Rechtsanspruch der Beschäftigten steht es natürlich auch kleineren Betrieben frei, eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

Dabei muss „Teilzeit“ nicht immer gleich halbe Wochenarbeitszeit bedeuten. Gerade Väter bevorzugen oft vollzeitnahe Teilzeit-Modelle mit nur geringfügiger Einsparung der Wochenarbeitszeit. Teilzeitmodelle mit 30–35 Stunden Wochenarbeitszeit werden favorisiert. Teilzeit sollte – wenn möglich – auch Führungskräften zur Verfügung stehen, denn gerade die Führungskräfte können hier mit gutem Beispiel vorangehen und wesentlich zu einem Umdenken beitragen.

Flexibilisierung von Arbeitszeit

Auch eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten kann für Väter eine Unterstützung sein. Dabei gibt es einige Aspekte zu beachten:

- Berücksichtigen Sie gerade auch die Bedürfnisse von allein erziehenden oder getrennt lebenden Vätern. Eine Vereinbarung von Familie und Beruf ist für sie meist besonders herausfordernd.
- Verhindern Sie Unzufriedenheit im Team, indem Sie flexible Arbeitszeiten für alle Mitarbeiter anbieten, nicht nur für jene mit Kindern.
- Prüfen Sie, in welchem Rahmen in Ihrem Betrieb ein flexibles Einbringen der Arbeitszeit möglich ist. Müssen Sie z. B. Ansprech- oder Öffnungszeiten abdecken, kann mit der Einführung einer für alle Beschäftigten verpflichtenden Kernzeit ein verlässlicher Rahmen festgelegt werden, um welchen die übrige Arbeitszeit flexibel eingebracht werden kann.
- Für kleinere Betriebe ist Teilzeitbeschäftigung oft eine größere Herausforderung. Teilzeit muss aber nicht zwangsläufig mit einer reduzierten täglichen Arbeitszeit einhergehen. Viele Väter profitieren auch durch eine Umverteilung der Arbeitszeit auf bspw. eine 4-Tage-Woche (z. B. bei Handwerkern auf Montage).
- Finden Sie ein Arbeitszeitmodell, das die individuelle Situation Ihres Betriebes und des einzelnen Beschäftigten berücksichtigt:

Teilzeit-plus-Modelle oder vollzeitnahe Beschäftigung:	Hier können entweder die tägliche Arbeitszeit oder die Arbeitstage in der Woche reduziert werden.
Abgestufte Teilzeit:	Nach dem Wiedereinstieg kann über diese Modelle zunächst mit wenigen Stunden begonnen werden, die dann nach und nach erhöht werden.
Jobsharing:	Zwei Beschäftigte teilen sich eine Position. Wichtig sind hierfür genaue Absprachen zu Arbeitszeiten und Aufgaben der Beteiligten.
Gleitzeit und Arbeitszeitkonten:	Beschäftigte haben ein flexibles Stundenkonto. So können sie ihre tägliche Arbeitszeit an die familiären und betrieblichen Erfordernisse anpassen, evtl. mit Kernzeiten oder flexibler Pausengestaltung.
Vertrauensarbeitszeit:	Hier überwachen die Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst. Das Modell ist von hoher Mitverantwortung geprägt, wird aber von den Beschäftigten als sehr wertschätzend empfunden.
Familienfreundliche Schichtmodelle:	Über ein Tauschbörsenmodell können Schichtarbeitszeiten flexibilisiert werden, jedoch sind hier gute Absprachen notwendig. Beispiele hierzu finden Sie auch im Kurzleitfaden „Tauschbörse für den Schichtdienst“.

Flexibilisierung von Arbeitsort

- Mobiles Arbeiten bedeutet eine deutliche Flexibilisierung für die Beschäftigten und bietet Unternehmen die Chance, sich von einer Anwesenheitskultur zu einer Ergebniskultur weiter zu entwickeln. So steht nicht die aufgewendete Arbeitszeit, sondern das Arbeitsergebnis im Mittelpunkt.

In vielen Tätigkeitsfeldern ist die Arbeit von Unterwegs (Stichwort: Dienstreisen) oder aus dem Home Office bereits möglich. Wichtig dafür ist eine passende technische Ausstattung. Der Umfang des mobilen Arbeitens kann von „Arbeit mit nach Hause nehmen“ über fixe Home Office-Tage bis hin zu kompletten Telearbeitsplätzen gehen:

- Erarbeiten Sie gemeinsame Regeln für Erreichbarkeit, Präsenz- oder Kernarbeitszeiten und konkrete Arbeitsabläufe.
- Home-Office spart Zeit für Arbeitswege, die dann der Familie zur Verfügung steht. Zudem können Ausfälle durch Krankheit des Kindes abgedeckt oder der Einstieg nach der Elternzeit erleichtert werden.



Unsere Tipps

- Nähere Informationen zur Umsetzung von familienfreundlichen Personalmaßnahmen finden Sie auch in unseren weiteren Kurzleitfäden und To-do-Listen in unserem [Downloadcenter](#).
- Weitere Informationen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten finden Sie in Kapitel 2 und 3 in folgender Broschüre: BMFSFJ: [Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen](#), 1. Auflage, 2015

Schaffen Sie eine familienfreundliche Unternehmenskultur und stellen Sie die Kommunikation über alle Ebenen des Betriebes sicher

- Die Unternehmenskultur beeinflusst wesentlich die Stimmung im Betrieb und damit auch die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber. Für die Umsetzung einer väterfreundlichen Personalpolitik ist die „innere Haltung“ eines Betriebes von großer Bedeutung. Ziel sollte eine glaubwürdige Unternehmenskultur sein, die Vätern das Gefühl gibt, von Führungskräften wie Kolleginnen und Kollegen anerkannt und bei der Vereinbarkeit unterstützt zu werden:
 - Schaffen Sie daher Strukturen, die eine reibungslose Umsetzung von bspw. Teilzeittätigkeit begünstigen. Dazu gehören v. a. eine vorausschauende und ausreichende Personal- und Aufgabenplanung, so dass es nicht zu einer unverhältnismäßigen Mehrbelastung der Kollegen kommt.
 - Väter sollten mit all ihren neuen Kompetenzen, die sie sich im Familienkontext angeeignet haben, als Bereicherung für die Teams wahrgenommen werden. Dazu gehören zum Beispiel Managementfähigkeit, Belastbarkeit, Teamfähigkeit oder soziale Einfühlsamkeit.
 - Es empfiehlt sich die familienfreundliche Haltung im Unternehmensleitbild zu verankern. Wichtig hierbei ist, die Führungskräfte speziell dafür zu sensibilisieren und zu schulen, um eine authentische Umsetzung zu gewährleisten.
- Ist ein Konzept zur familienfreundlichen Personalpolitik erst einmal entworfen, steht und fällt die Umsetzung mit der passgenauen Kommunikation. Es geht darum, sowohl den eigenen als auch potentiellen Beschäftigten zu zeigen, welche Unterstützung das Unternehmen beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet.
 - Die Kommunikation sollte vor allem authentisch sein und zum Unternehmen passen. Welche Angebote zur besseren Vereinbarkeit gemacht werden, sollte konkret benannt werden. Unterstützend dazu erhöhen konkrete Beispiele und Erfolgsgeschichten die Glaubwürdigkeit.
 - Achten Sie darauf, solche Kanäle zu wählen, die speziell auch die Väter erreichen. Auch Sprachstil und Bildsprache beeinflussen sehr stark, ob Männer sich von den Angeboten angesprochen fühlen. Es empfiehlt sich auf verschiedene Kommunikationswege (Mitarbeiterzeitung, Intranet, Hinweise auf Veranstaltungen in Gesprächen usw.) zu setzen, um möglichst auch alle Beschäftigtengruppen zu erreichen. Wählen Sie die Kommunikationswege, die auch zu ihrem Betrieb passen: v. a. in kleinen Unternehmen ist die direkte Kommunikation z. B. im Mitarbeitergespräch am authentischsten.
- Kontinuität ist der Schlüssel zu einer nachhaltigen Entwicklung ihrer familienfreundlichen Unternehmenskultur! Betriebe, die ihren Beschäftigten immer wieder zeigen, wie Väter in ihrem Unternehmen Familie und Beruf vereinbaren können, ermutigen damit zur Nachahmung.

Legen Sie besonderes Augenmerk auf die Führungskräfte und deren Vorbildfunktion

- Bei der Kommunikation einer familienfreundlichen Unternehmenskultur kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu: Nutzen sie selbst die Angebote des Betriebs, können sie auch den anderen Beschäftigten zeigen, dass Teilzeit, Elternzeit und Co. keine Karrierebremsen sind. Dies kann speziell für Väter, die durch die Vaterschaft einen Karriereknick befürchten, eine Signalwirkung haben.
- Es ist sinnvoll, die Führungskräfte über folgende Maßnahmen mit ins Boot zu holen:
 - Prüfen Sie, wie wichtig die tatsächliche Anwesenheit an der Arbeitsstelle ist oder ob vielmehr die Arbeitsergebnisse zählen. Durch mobiles Arbeiten lassen sich viele Termine häufig flexibler mit den privaten Anforderungen vereinbaren.
 - Mit klaren Regeln zu Arbeitszeiten schaffen Sie Transparenz für das gesamte Team. Häufig ist es für Beschäftigte einfacher, feste freie Tage zu haben anstatt täglich um eine oder zwei Stunden zu reduzieren.
 - Vereinbaren Sie mit den Führungskräften einen klaren zeitlichen Rahmen, in dem Sie für die Mitarbeiter erreichbar sein sollen. So stecken Sie genau ab, wann es ungestörte Zeit für die Familie gibt und wann sie für die Mitarbeiter verlässlich erreichbar sind.
 - Durch Kommunikationsmittel wie Mobiltelefon, Telefon- und Videokonferenzen oder firmeneigene Chat-systeme bieten Sie ihren Beschäftigten gute Möglichkeiten, sich auch auf Distanz gut abstimmen zu können.
 - Führungskräfte sollten über alle betrieblichen Angebote, wie Teilzeit oder Home-Office informiert sein, so dass sie die familienfreundliche Haltung Ihres Unternehmens in alle Ebenen hineintragen.



Konkrete Tipps zur Umsetzung finden Sie auch in unserer To-do-Liste.



Unsere Tipps

- Weitere Informationen zu Kommunikation und Personalmarketing finden Sie in Kapitel 1 bei folgender Broschüre: BMFSFJ: [Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen](#), 1. Auflage, 2015
- Weiterführende Informationen zur Vorbildfunktion von Führungskräften finden Sie in Kapitel 4: BMFSFJ: [Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert's: Wie Unternehmen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können](#), Juni 2016



Unsere Tipps

- Informieren Sie Ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten des Elterngeldbezuges, so können sie die individuell passende Lösung für beide Elternteile finden (stellen Sie Ihren Mitarbeiter z. B. die offiziellen Infobroschüren des Familienministeriums bereit, setzen Sie relevante Informationen und Ansprechpartner ins Intranet, beauftragen Sie externe Berater, oder bieten Sie Expertenvorträge zu diesen Themen an).
- Das Familienministerium bietet telefonische Beratung für alle Fragen rund um Elternzeit, Elterngeld und Co: Servicetelefon: 030 20179130 (Montag–Donnerstag 9–18 Uhr).
- Teilen Sie Geschichten von Vätern, die erfolgreich Familie und Beruf vereinbaren (insbesondere auch von Führungskräften).
- Für größere Betriebe kann es hilfreich sein, einen Väterbeauftragten zu suchen, der als erster Ansprechpartner und Multiplikator für alle Belange der Väter auftritt.
- Vater-Kind-Tage im Betrieb demonstrieren Interesse an familiären Belangen und unterstützen Ihre familienfreundliche Unternehmenskultur.
- Laden Sie die Familien Ihrer Beschäftigten mit zu Betriebsfesten ein!

Unser Beispiel aus der Praxis – Hochschule München

Interview mit Dr. Marcus Müller-Ostermaier

Wie lange haben Sie Elternzeit genommen?

Ich habe für den 11.–17. Lebensmonat meines Kindes Elternzeit genommen und während dieser sechs Monate nur noch in Teilzeit (20h/Woche) mit Kompensation durch ElterngeldPlus gearbeitet. Im Anschluss werde ich nun auf 70 % erhöhen, arbeite dabei jedoch einen Tag im Homeoffice, um weiterhin mein Kind betreuen zu können.



Ist es an der Hochschule München gängig, länger in Elternzeit zu gehen?

In meiner Abteilung waren schon mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit. Die gleichzeitige Teilzeitbeschäftigung wird sehr flexibel gehandhabt und ist individuell anpassbar. Auch die Beantragung erfolgt vollkommen unkompliziert über ein Formular, das im Intranet bereit gestellt wird. Die im Gesetz vorgesehenen Fristen für Beantragung und Änderungen können auch unterschritten werden, sofern die administrative Umsetzung gewährleistet und der Vorgesetzte einverstanden ist. Die Genehmigung erfolgt entsprechend zeitnah. Diese Flexibilität belegt auch unser Zertifikat im „audit familienfreundliche hochschule“.

Hat Sie die Hochschule während der Elternzeit unterstützt?

Ja, die Hochschule unterstützt mich hierbei sehr. Mein Vorgesetzter hat meinen Antrag vorbehaltlos unterstützt, obwohl mein gewünschtes Volumen über den Erwartungen lag und ich anschließend meine Teilzeittätigkeit weiter fortsetzen werde. Es ist außerdem möglich, festgelegte Arbeitstage flexibel zu tauschen, um anstehenden Betreuungsbedarf abzudecken. Da wir keine Kernarbeitszeit haben, kann ich auch an Arbeitstagen meine beruflichen und familiären Verpflichtungen gut in Einklang bringen.

Um einen Engpass zu vermeiden, übernahm mein Vorgesetzter sogar ein Aufgabengebiet, das er ansonsten eher delegiert hätte. Außerdem kommunizierte er im Betrieb, dass von der Abteilung aktuell weniger Aufgaben übernommen werden könnten und neue Projekte gegebenenfalls zeitlich nach hinten geschoben werden müssen. Allerdings muss man dazu sagen, dass dies in einer Stabsabteilung möglicherweise leichter zu bewerkstelligen ist als bei Linienaufgaben.

Hatten Sie spezielle Herausforderungen, um Elternzeit zu nehmen?

Nein, der Eintritt in Elternzeit verlief reibungslos. Es wird sogar aktuell noch überlegt, eine Teilzeitvertretung anzustellen, diese aber nur zur Überbrückung, solange Bedarf an einer weiteren Kraft ist. Ich habe an der Hochschule München ursprünglich selbst als Elternzeitvertretung angefangen, wurde dann aber für einen längeren Zeitraum übernommen.

Hatten Sie Nachteile durch die Elternzeit?

Nein, überhaupt nicht. Die prozentuale Anwesenheit spielte für meine Karriere keine Rolle und ich hatte keine Nachteile. Im Gegenteil: als die stellvertretende Abteilungsleitung neu vergeben werden musste, wurde die Funktion mir zusammen mit einer Kollegin, die ebenfalls familienbedingt in Teilzeit arbeitet, gemeinsam übertragen, obwohl eine solche Teilung bislang nicht vorgesehen war. Dies wurde jedoch allgemein akzeptiert.

Literatur- und Linktipps

Weiterführende Informationen zu den in diesem Kurzleitfaden gegebenen Tipps finden Sie auch in folgenden Publikationen:

- BMFSFJ: Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen, 1. Auflage, 2015
- BMFSFJ: Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert's: Wie Unternehmen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können, Juni 2016
- BMFSFJ: Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit: Das Bundeselterngeldund Elternzeitgesetz, 19. Auflage, November 2017
- BMFSFJ: Väterreport 2016: Vater sein in Deutschland heute, November 2016
- BMFSFJ: Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit, September 2016
- BMFSFJ: Partnerschaftliche Vereinbarkeit – Die Rolle der Betriebe

Die Servicestelle ...



... ist **Ansprechpartnerin** für Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern.

... **bietet Erstberatung** für bayerische Unternehmen zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt.



... **stellt Informationen** rund um das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ bereit.

... **schaft eine Plattform** zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen, Initiativen und weitere beteiligte Akteure.



... führt themenspezifische **Informationsveranstaltungen** und **Workshops** mit hohem Praxisbezug durch.

Wir beraten Sie gern!

Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Tel.: 089/5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de



 Servicestelle
Familienpakt Bayern

Verwendete Literatur:

BMFSFJ: Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert es: Wie Unternehmen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können, Juni 2016
BMFSFJ: Väterreport 2016: Vater sein in Deutschland heute, November 2016
BMFSFJ: Familienreport 2017: Leistungen, Wirkungen, Trends. August 2017

Impressum:

Herausgeber, Bezugsquelle und Redaktion:
Servicestelle Familienpakt Bayern
Bernhard-Wicki-Straße 8
80636 München
Telefon +49 89 5790-6280
E-Mail: servicestelle@familienpakt-bayern.de
Internet: www.familienpakt-bayern.de

Stand:

März 2018

Gestaltung:

Schölzel, Möhring GmbH, Frankfurt am Main



www.familienpakt-bayern.de